

Beschäftigung und Vorruhestand älterer Erwerbspersonen in Europa: Neue Formen sozialer Ungleichheit

Bosch, Gerhard; Schief, Sebastian

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bosch, G., & Schief, S. (2006). Beschäftigung und Vorruhestand älterer Erwerbspersonen in Europa: Neue Formen sozialer Ungleichheit. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 455-472). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-145210>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Beschäftigung und Vorruhestand älterer Erwerbspersonen in Europa: Neue Formen sozialer Ungleichheit

Gerhard Bosch und Sebastian Schief

1. Einleitung

Hinsichtlich der Beschäftigung Älterer hat sich die Europäische Union ehrgeizige Ziele gesetzt. Im März 2001 legte der Europäische Rat in Stockholm fest, dass bis 2010 mindestens die Hälfte der EU-Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren in Beschäftigung sein soll. Dieses Ziel ist Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie, von der Bundesregierung mit beschlossen worden und damit auch Ziel der hiesigen Beschäftigungspolitik – unabhängig von der Farbe der jeweiligen Regierung. Die Realisierung wird anhand von Indikatoren überprüft, wobei jedes Mitgliedsland jährlich einen Aktionsplan erstellt, der beschreibt, wie die Leitlinien in die Praxis umgesetzt werden. Die Kommission spricht auf der Basis dieser Aktionspläne Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik aus. Anders als bei Einhaltung der Maastricht-Kriterien sind allerdings keine Sanktionen vorgesehen. Die Empfehlungen werden allerdings veröffentlicht.

Über diese Methode der offenen Koordination, also über das Führen nach Zielen (*management by objectives*), die multilaterale Länderüberwachung und den Gruppendruck (*peer pressure*) soll eine Konvergenz der Beschäftigungspolitik der Länder erreicht werden (EU 2004b: 11).

Ein Blick auf die gegenwärtige Entwicklung zeigt, dass nur vier der 15 alten EU-Länder bereits eine Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen über 50 Prozent erreicht haben, während die anderen Länder – darunter auch Deutschland – zumeist erheblich unter der Vorgabe liegen (Abb. 1). Von den neuen Mitgliedern der Europäischen Union und den Kandidatenländern erfüllt nur Estland die Anforderung der 50 Prozent-Marke, die anderen sind davon sogar noch weiter entfernt als der Durchschnitt der EU 15 (EU 2004a: 162). Um die Dimensionen des angestrebten Wandels zu begreifen, ist es hilfreich, die Anzahl der zusätzlichen Arbeitsplätze anzugeben, die durch das Stockholmer Ziel nötig werden. In der EU 15 sind zusätzlich 7 Millionen Arbeitsplätze notwendig, 4,4 Millionen um die Beschäftigungsquote Älterer von jetzt rund 40 Prozent auf 50 Prozent zu erhöhen und 2,6 Millionen Arbeitsplätze, weil die nachrückende Kohorte erheblich stärker besetzt ist (EU 2004a: 161). Allein in Deutschland, dessen Beschäftigungsquote Älterer mit

38,4 Prozent 2002 noch unter dem EU-Durchschnitt von 39,8 Prozent liegt, müssten nach unseren Berechnungen circa 1,1 Millionen¹ Ältere mehr beschäftigt werden, als es zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Fall ist. Damit kein Missverständnis entsteht: Es handelt sich nicht notwendigerweise um einen Nettozuwachs an Arbeitsplätzen insgesamt. Das Stockholmer Ziel könnte, je nach Stärke der unterschiedlichen Alterskohorten, sogar bei abnehmender Zahl der Arbeitsplätze und zunehmender Beschäftigung Älterer erreicht werden.

Welcher Nettozuwachs an Arbeitsplätzen insgesamt notwendig ist, ergibt sich für Deutschland aus dem im Jahre 2000 vom Europäischen Rat in Lissabon formulierten Ziel, die Beschäftigungsquote in allen EU-Ländern auf 70 Prozent anzuheben: Die Realisierung dieses Zieles in Deutschland erforderte einen Nettozuwachs

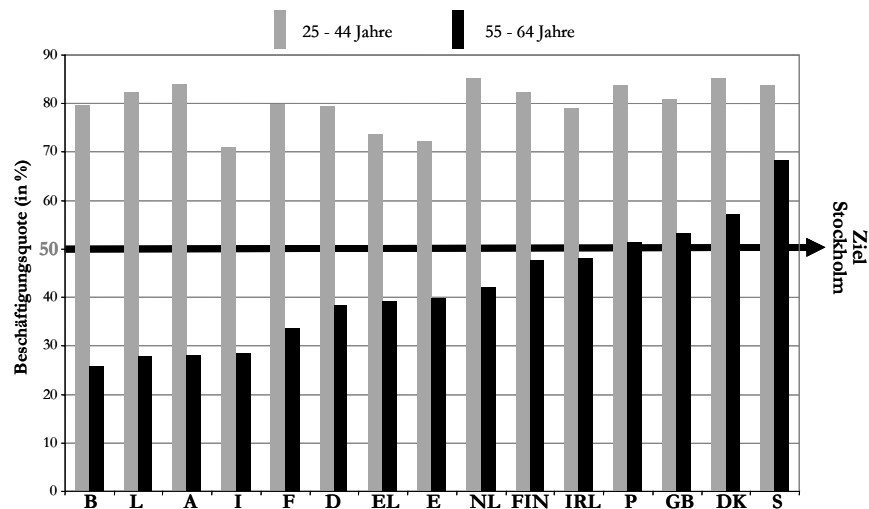


Abbildung 1: Beschäftigungsquoten der 25- bis 44-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in der Europäischen Union (15) 2002

(Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen)

¹ Diese Zahl haben wir auf der Basis der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2002 berechnet. Im Jahre 2010 werden die im Jahre 2002 47- bis 56-Jährigen der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen angehören. Für diese Kohorte haben wir eine Beschäftigungsquote von 50 Prozent zugrunde gelegt. Die Differenz zwischen der sich daraus ergebenden absoluten Beschäftigtenzahl zu den im Jahre 2002 Beschäftigten zwischen 55 und 64 ergibt die Zahl der zusätzlich notwendigen Arbeitsplätze für die 55- bis 64-Jährigen, die sowohl den Quoten- als auch den Kohorteneffekt enthält.

von rund 2,5 Millionen Arbeitsplätzen. Angesichts dieser Dimensionen kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass der Politik nicht wirklich klar ist, auf welche Ziele sie sich hier eingelassen hat.

In der öffentlichen Diskussion dominiert die Vorstellung, dass man nur die heutige Vorruhestandspraxis beenden und zum Renteneintrittsalter der sechziger Jahre zurückkehren müsse, um das Stockholmer Ziel zu erreichen. Ein kurzer Blick zurück zeigt aber, dass selbst 1970 – also vor der Zeit der großen Vorruhestandsprogramme – acht von 15 EU-Ländern unter der 50 Prozent-Quote geblieben sind. Zwar hatten die Männer damals mit 76,9 Prozent im Durchschnitt der EU 15 eine erheblich höhere Erwerbsquote² als heute (Abb. 2). Aufgrund der traditionellen Familienmodelle waren aber nur etwas mehr als ein Viertel der über 55-jährigen Frauen beschäftigt, was den Gesamtdurchschnitt in der EU 15 auf unter 50 Prozent drückte. Seitdem ist die Erwerbsquote der Männer in allen EU-Ländern gesunken und die der Frauen in allen EU-Ländern außer Frankreich, Luxemburg und Österreich gestiegen.

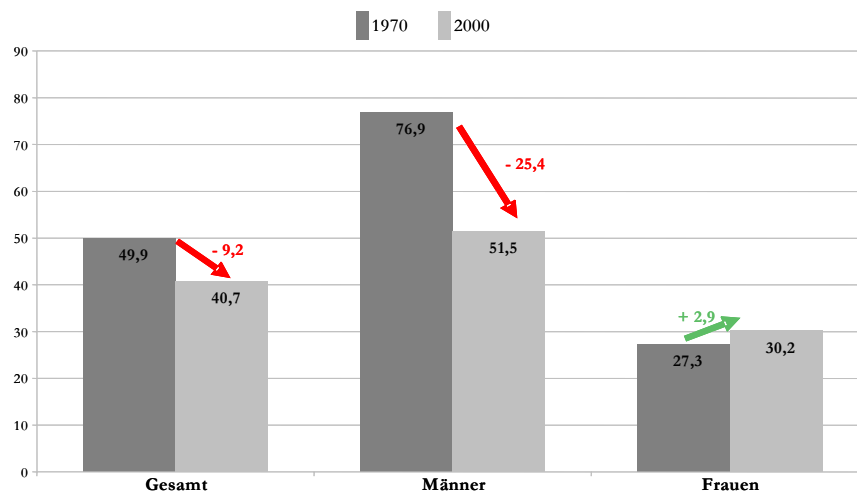


Abbildung 2: Erwerbsquoten in der EU 15 (% der Bevölkerung im Alter 55 bis 64 Jahre), 1970 und 2000

(Quelle: EU 2004a: 167)

² Die Erwerbsquote schließt im Unterschied zur Beschäftigungs- oder Erwerbstätigenquote die Arbeitslosen mit ein. Wir haben in unserer eigenen Analyse Beschäftigungsquoten berechnet, in Abbildung 2 aber auch – mangels anderer Daten – auf den Langzeitvergleich der Erwerbsquoten zwischen 1970 und 2000 durch die Europäische Kommission zurückgegriffen.

Ein Zurück in die sechziger Jahre mit höheren Beschäftigungsquoten der Männer und geringeren der Frauen erscheint kaum denkbar, dazu haben sich Erwerbsverläufe von Männern und Frauen zu sehr verändert. Hinzu kommen – wie wir sehen werden – neue Differenzierungen der Erwerbsverläufe nach dem Qualifikationsniveau. Um realistische Szenarien zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer zu entwerfen, ist es daher notwendig, sich die Veränderungen der Erwerbsverläufe von Personen zwischen 55 und 64 Jahren genauer anzuschauen. Dies haben wir auf der Basis einer Auswertung der Europäischen Arbeitskräftestichprobe von 2002 getan. Die Ergebnisse werden wir im Folgenden darstellen (Abschnitt 2 und 3) und anschließend daraus einige Vorschläge für eine Politik der Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer entwickeln (Abschnitt 4).

2. Beschäftigungsquoten älterer Beschäftigter nach Geschlecht und Qualifikation

In unserer Untersuchung haben wir nicht nur zwischen Männern und Frauen differenziert, sondern auch den Einfluss der Qualifikation auf die Beschäftigungsquote Älterer untersucht.

Als Vergleichsfolie für die Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen haben wir die Quoten im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 44 Jahren herangezogen (Abb. 3). Die Beschäftigungsquoten der Männer in diesem Haupterwerbsalter sind in der EU 15 relativ homogen und schwanken um die 90 Prozent-Marke. Zudem haben sich die Beschäftigungsmuster dieser Gruppe in den letzten zehn Jahren weiter angeglichen. Die Spannbreite der Beschäftigungsquote, also die Differenz zwischen höchster und niedrigster Beschäftigungsquote der untersuchten Länder, ging zwischen 1992 und 2002 von 16,6 auf 9 Prozentpunkte innerhalb der EU 15 zurück. Völlig anders verhält es sich in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen. Hier weichen die Beschäftigungsquoten der Männer in der EU 15 ganz erheblich voneinander ab. Die Analyse der Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigt, dass schon in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen die Differenzen innerhalb der EU 15 erheblich sind, sich aber aufgrund der stark steigenden Erwerbstätigkeit der jüngeren Frauen in Ländern mit bislang niedriger Frauenerwerbstätigkeit, ebenfalls ein Stück angenähert haben (Verringerung der Spannbreite der Beschäftigungsquote zwischen 1992 und 2002 von 37 auf 25,4 Prozentpunkte). Bei den 55- bis 64-jährigen Frauen sind die Unterschiede hingegen erheblich größer als bei den jüngeren Frauen und haben sich auch in den letzten zehn Jahren nicht vermindert. Die Spannbreite in den Beschäftigungsquoten der EU 15 liegt bei den 55- bis 64-jährigen Männern bei

35 und bei den Frauen in der gleichen Altersgruppe bei 48 Prozentpunkten (Schief 2004).

Insgesamt zeigt sich, dass die nationalen Erwerbsmuster der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen heute in Europa weitaus unterschiedlicher als 1970 sind. Bei den Männern ist dies eine Folge abweichender Politikmuster in der Arbeitsmarkt und Rentenpolitik. Länder, die flächendeckende Vorruhestandsprogramme eingeführt haben, wie Frankreich, Deutschland, Österreich, Belgien oder die Niederlande, haben die Beschäftigungsquote der Männer drastisch reduziert. Andere Länder, wie die skandinavischen und Großbritannien, sind diesen Weg nicht gegangen und verzeichnen nur leichte Rückgänge. Bei den Frauen zwischen 55 und 64 Jahren ist die Auseinanderentwicklung in Europa nicht Folge des Rückgangs der Beschäftigungsquoten, sondern eines unterschiedlichen Tempos der Zunahme. In Ländern, in denen frühzeitig die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wurden, steigt die Beschäftigungsquote der Frauen schon seit den sechziger Jahren an. In diesen Ländern, allen voran die skandinavischen, sind die Frauenkohorten, die noch das traditionelle Familienmodell lebten, inzwischen weitgehend im Rentenalter. Die neuen Generationen der erwerbstätigen Frauen sind bereits in die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen hinein gewachsen und haben in einigen Ländern (Schweden, Finnland) schon fast gleiche Beschäftigungsquoten wie die Männer erreicht. Hohe Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-jährigen Frauen sind demnach in erster Linie zu erwarten, wenn die Beschäftigungsquoten dieser Kohorten aufgrund einer Gleichstellungspolitik auch schon in früheren Lebensjahren hoch waren (Abb. 3).

Es überrascht nicht, dass die Korrelation zwischen den Beschäftigungsquoten der älteren Männer und Frauen ($r = 0.621$) hoch ist. Denn die Länder, die frühzeitig die Beschäftigung von Frauen gefördert haben, verfolgten eine Linie der Aktivierung aller Personen im Erwerbsalter, die Politik der *Work Line*, wie sie in Schweden genannt wird. Diese *Work Line-Politik* hat auch verhindert, dass Vorruhestandsprogramme in den nationalen Instrumentenkasten aufgenommen wurden. Umgekehrt haben Vorruhestandsländer, wie Frankreich oder Belgien, die mit den *écoles maternelles* und den Ganztagschulen exzellente Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen geschaffen haben, durch ihre Vorruhestandspolitik auch in hohem Maße Frauen über 55 Jahren aus dem Arbeitsmarkt genommen. Dies ermöglicht durchaus Geschlechtergleichheit, aber auf einem niedrigeren Beschäftigungsniveau als im Modell der *Work Line*. In Frankreich gehen eben beide Partner frühzeitig aus dem Erwerbsleben.³

³ Es ist offensichtlich, dass Ländertypologien, wie wir sie angedeutet haben, nicht die Entwicklung in jedem einzelnen Fall erklären können. Die hohe Beschäftigungsquote der über 55-jährigen Portugiesinnen ist zum Beispiel Folge der geringen Löhne und des, trotz miserabler Bedingungen für die

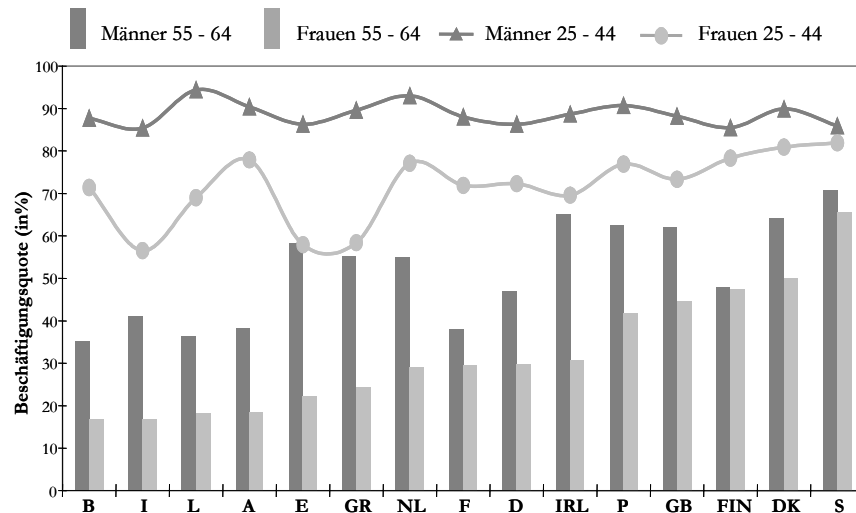


Abbildung 3: Beschäftigungsquoten der 25- bis 44-jährigen und der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen in der EU (15) 2002

(Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen)

Zu der markanten Geschlechterdifferenzierung in vielen, aber längst nicht mehr allen EU-Ländern, ist heute eine zweite zentrale Dimension sozialer Ungleichheit, nämlich die der Qualifikation, getreten. Während sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahrzehnten in der EU deutlich verringert hat, haben die Ungleichheiten nach Qualifikation erheblich zugenommen. Eine gute schulische und berufliche Bildung ist mittlerweile nicht nur zum »Eintrittsticket« und – was zur Erklärung der Beschäftigungsquoten Älterer fast noch wichtiger ist – auch zur Voraussetzung der Verlängerung der »Aufenthaltsberechtigung« auf dem Arbeitsmarkt geworden. In allen Ländern der EU 15 steigen die Beschäftigungsquoten sowohl der 25- bis 44-Jährigen als auch der 55- bis 64-Jährigen für Männer und Frauen mit dem Qualifikationsniveau (Abb. 4).

Wer besser qualifiziert ist, hat größere Chancen eine Stelle zu finden und dann auch nach dem 55. Lebensjahr beschäftigt zu bleiben.⁴ Dies ist in allen EU-Ländern

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, frühen Eintritts der Frauen ins Erwerbsleben wegen der Knappheit der Männer auf dem Arbeitsmarkt während der portugiesischen Kolonialkriege.

⁴ Nur in Portugal finden sich noch rudimentäre Reste des traditionellen Musters, dass die weniger Qualifizierten längere Lebensarbeitszeiten haben und die privilegierten besser Qualifizierten sich frühzeitig aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

gleichermaßen zu beobachten. Wiederum sind die Niveauunterschiede beträchtlich. In den Vorruhestandsländern (Deutschland, Österreich, Frankreich, Niederlande, Belgien) sind es vor allem die geringer Qualifizierten über 55 Jahre, die keiner Be-

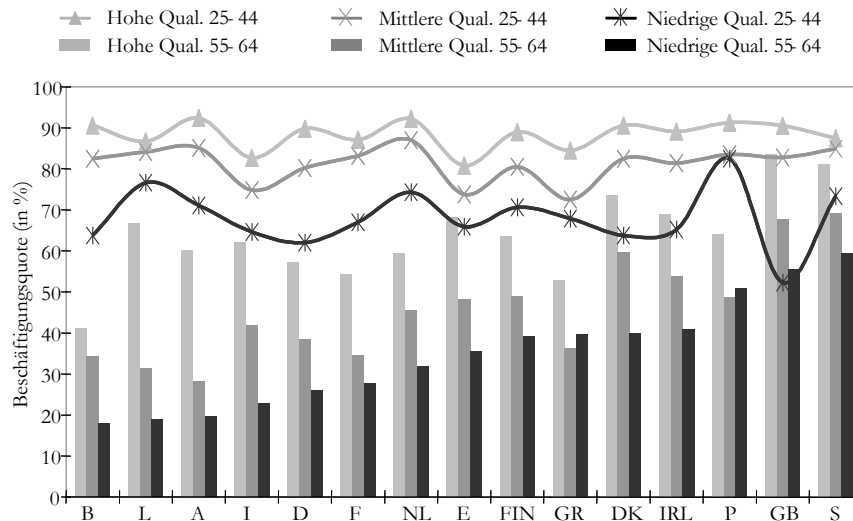


Abbildung 4: Beschäftigungsquoten der 25- bis 44-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen nach Qualifikation in der EU (15) 2002

(Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen)

schäftigung mehr nachgehen. Allerdings hat sich die Kultur des vorzeitigen Ruhestands in diesen Ländern auch auf die Personen mit mittlerer Qualifikation ausgebreitet, während die hoch Qualifizierten zwischen 55 und 64 Jahren zumeist noch sehr hohe Beschäftigungsquoten aufweisen.

Gerade in Deutschland zeigt sich dieses Muster besonders stark. Bei den gering Qualifizierten, aber auch bei Frauen und Männern mit mittlerer Qualifikation liegt die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland um über 50 Prozent unter der der 45- bis 54-Jährigen (Abb. 5). Das Stockholmer Ziel einer 50 Prozent Beschäftigungsquote wird in Deutschland nur bei der relativ kleinen Gruppe der hoch qualifizierten Männer zwischen 55 und 64 Jahren erreicht. Zum Vergleich: Schweden erreicht diese Quote für Männer und Frauen in allen Qualifikationsgruppen und neben Portugal als einziges EU-Land auch bei den gering qualifizierten Frauen (52,3 Prozent).

Ein früheres Renteneintrittsalter von geringer Qualifizierten bedeutet im Übrigen nicht unbedingt kürzere Lebensarbeitszeiten dieser Gruppe. Die gering qualifizierten 55- bis 64-Jährigen haben in Deutschland 3,3 Jahre früher als hoch Qualifizierte eine Erwerbstätigkeit aufgenommen (EU 2004a: 170). Dies ist einer der Gründe, warum in vielen Ländern der Renteneintritt nicht nur an eine Altersgrenze, sondern auch an die Dauer der Beitragszahlung und damit der Lebensarbeitszeit gebunden ist.

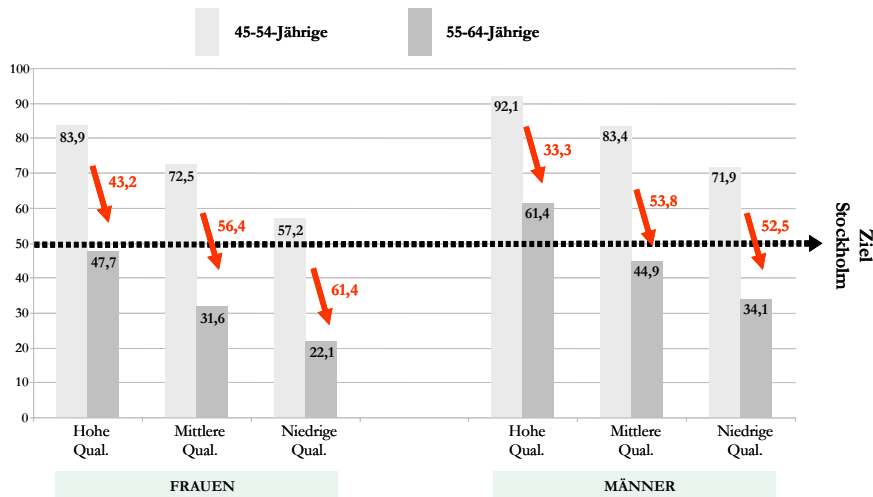


Abbildung 5: Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen und der 45- bis 54-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht, Deutschland 2002

(Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen)

Zusätzlich muss beachtet werden, dass der Eintritt in die Rente aufgrund von Erwerbsunfähigkeit stark mit der gesundheitlichen Belastung der Tätigkeit zusammenhängt. Immerhin 19,7 Prozent aller Rentennewuzugänge im Jahre 2001 bezogen Renten aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit (Morschhäuser 2003). Während zum Beispiel lediglich 6 Prozent aller Ärzte und 7 Prozent aller Hochschullehrer aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit in Rente gingen, sind es knapp 98 Prozent aller Arbeiter im Bergbau und etwa 53 Prozent aller Maurer, die aus diesem Grunde ihre Erwerbstätigkeit beendeten. Es zeigt sich also, dass

»vor allem körperlich anstrengende und gering qualifizierte Tätigkeitsfelder mit geringen Entscheidungsspielräumen (...) mit hohen Erwerbsunfähigkeitszahlen korrelieren, während es sich bei

Berufen mit vorrangig kognitiven Anforderungen und hohem Sozialprestige genau umgekehrt verhält« (Morschhäuser 2003: 61f.).

Aus anderen Studien weiß man zudem, dass die Erwerbsbeteiligung einiger Gruppen von Ausländern erheblich unter dem ohnehin schon niedrigen Niveau der Deutschen liegt. So sind in Deutschland nur noch etwa 20 Prozent aller türkischen Männer zwischen 50 und 64 Jahren und kaum mehr als 10 Prozent der türkischen Frauen beschäftigt (Hönekopp 2003). Bei vielen Ausländern kumulieren verschiedene Risiken wie niedrige Qualifikation, vorherige Beschäftigung in besonders belastenden Tätigkeiten und in Krisenbranchen bzw. auf besonders von Rationalisierungen oder Verlagerungen betroffenen Arbeitsplätzen. Diese Risiken treffen zudem mit einer starken Erwartungshaltung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben zusammen.

3. Arbeitszeit älterer Beschäftigter

Als ein Instrument zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer wurde der gleitende Übergang in den Ruhestand propagiert. Durch kürzere Arbeitszeiten am Ende des Erwerbslebens sollte einerseits ein längeres Verbleiben in Beschäftigung möglich und attraktiv werden und gleichzeitig der Pensionsschock beim abrupten Übergang verringert werden (Delsen u.a. 1999: 185ff; Delsen 1996). Aus diesen Gründen wurden in mehreren EU-Ländern besondere Instrumente zum gleitenden Übergang in den Ruhestand entwickelt, wie die Altersteilzeit in Deutschland oder die Teilrente in Schweden (Ebbinghaus 2003: 144f.). Trotz dieser Programme ist der gleitende Übergang in die Rente die Ausnahme geblieben. Im Jahr 2002 arbeiteten die 55- bis 64-Jährigen in der EU 15 im Durchschnitt nur rund 1,3 Wochenstunden⁵ weniger als die Beschäftigten zwischen 25 und 44 Jahren; in Deutschland beträgt die Differenz sogar nur 50 Minuten (Abb. 6). Die durchschnittliche Arbeitszeit der 55- bis 64-jährigen Männer liegt in Deutschland mit 38,7 Wochenstunden nahe am üblichen Vollzeitstandard.

Die Wochenarbeitszeit der 55- bis 64-jährigen Frauen geht in der EU ebenso wie in Deutschland im Vergleich zu den 25- bis 44-jährigen Frauen immerhin um 2,2 Wochenstunden auf 28,1 Wochenstunden zurück. Da viele Frauen schon vor dem 55. Lebensjahr Teilzeit arbeiten, ist Arbeitszeitreduzierung für sie nicht, wie für die meisten Männer, mit einer Veränderung ihres Status als Vollzeitbeschäftigte verbunden, was offensichtlich Arbeitszeitvariationen erleichtert. Dieses Muster findet

⁵ Es handelt sich um die »gewöhnlich gearbeiteten Wochenstunden« aus der Europäischen Arbeitskräftestichprobe.

sich auch beim Vergleich der Teilzeitquoten wieder. Die Teilzeitquoten der 55- bis 64-Jährigen sind in einigen Ländern (zum Beispiel Niederlande, Großbritannien und auch Deutschland) beachtlich, und zwar vor allem in den Ländern, in denen die Teilzeitquoten auch in den jüngeren Altersgruppen schon hoch sind. In der Arbeitszeit lassen sich also am Ende des Erwerbslebens insbesondere dann Flexibilitätsschübe erkennen, wenn Abweichungen vom Vollzeitstatus schon vorher üblich waren.

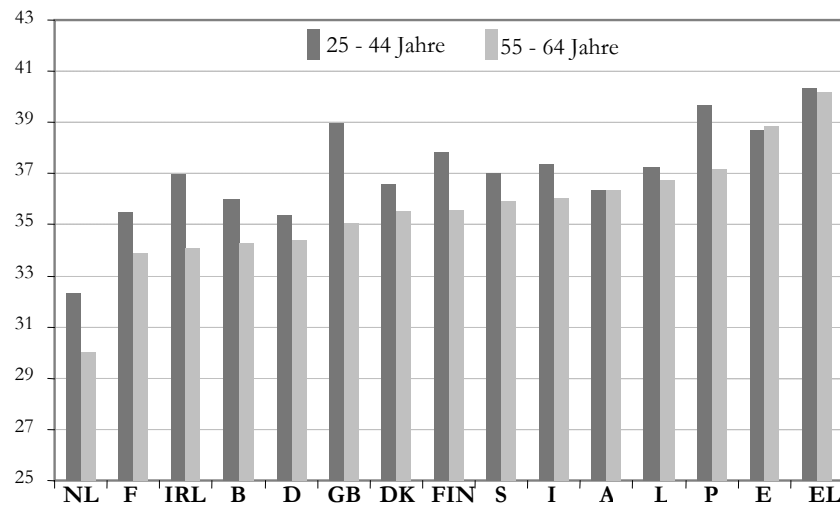


Abbildung 6: Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeiten der 25- bis 44-jährigen und der 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmer in der EU (15), 2002

(Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen)

Ein Vergleich der Verteilung der Arbeitszeiten von Älteren und Jüngeren in Deutschland zeigt, dass die etwas geringere Arbeitszeit der 55- bis 64-Jährigen vor allem Folge eines höheren Anteils an Minijobs unter 15 Stunden ist. Wir vermuten, dass sich hierunter vor allem Frührentner und Arbeitslosenunterstützungsempfänger befinden, die sich etwas hinzuverdienen (Abb. 7). Möglicherweise holen sich einige Ältere im Ruhestand über Minijobs die Flexibilität, die sie aufgrund der starren Arbeitszeitkulturen in den Betrieben nicht realisieren konnten. Einen echten gleitenden Übergang in den Ruhestand verzeichnen wir erst bei den wenigen über 65-Jährigen, die noch im Erwerbsleben bleiben. Ihre durchschnittliche Arbeitszeit geht auf rund 17 Wochenstunden zurück.

In der EU 15 ist kein Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit der 55- bis 64-Jährigen und ihrer Beschäftigungsquote festzustellen, das heißt dort, wo die Älteren in der Woche kürzer arbeiteten, war ihre Beschäftigungsquote nicht höher als dort, wo sie länger arbeiteten. Das ist nicht überraschend, denn die meisten Programme zum gleitenden Übergang richteten sich an Beschäftigte, die ansonsten länger im Erwerbsleben geblieben wären. Ein gleitender Übergang war also zumeist mit einem früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben verbunden, nicht aber mit einer Verlängerung der Erwerbsphase über eine Verringerung der zeitlichen Belastung. Programme, die Älteren Arbeitszeitverkürzungen anbieten, um sie länger im Beschäftigungssystem zu halten, sind bis heute in Deutschland nicht implementiert worden.

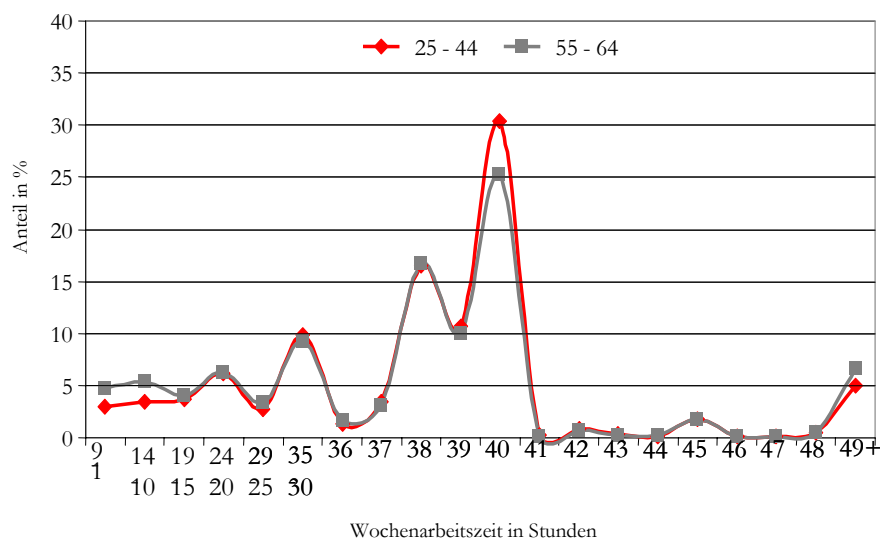


Abbildung 7: Hour Brackets der 25- bis 44-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland, 2002

(Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, eigene Berechnungen)

Die immer wieder vor allem von Gerontologen geforderte Auflösung der starren Abgrenzung von Erwerbsleben und Rentenalter (z.B. Riley/Riley 1994a, b) hat bislang nicht stattgefunden und ist zudem von der Politik auch nicht gefördert worden. Das Altersteilzeitgesetz in Deutschland ist – nimmt man den Titel ernst – eine Mogelpackung, da es auch den abrupten Ausstieg über die Blockfreizeit zulässt,

die in der Praxis aufgrund traditioneller Orientierungen der Betriebe und der Beschäftigten die Regel geworden ist. Ein solches Hintertürchen für den klassischen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ist allerdings nicht zwangsläufig. Die Teilzeittrente in Schweden war an echte Arbeitszeitverkürzungen gebunden. Sie hat Mitte der neunziger Jahre zu einem beträchtlichen Anstieg der substantiellen Teilzeit über 20 Stunden geführt. Mit dem Auslaufen dieses Programms ist der Anteil derer, die zwischen 20 und 24 Wochenstunden arbeiten, deutlich zurückgegangen (Abb. 8). Die schwedischen Erfahrungen zeigen allerdings, dass die Altersübergänge durch Politik flexibler gestaltet werden können.

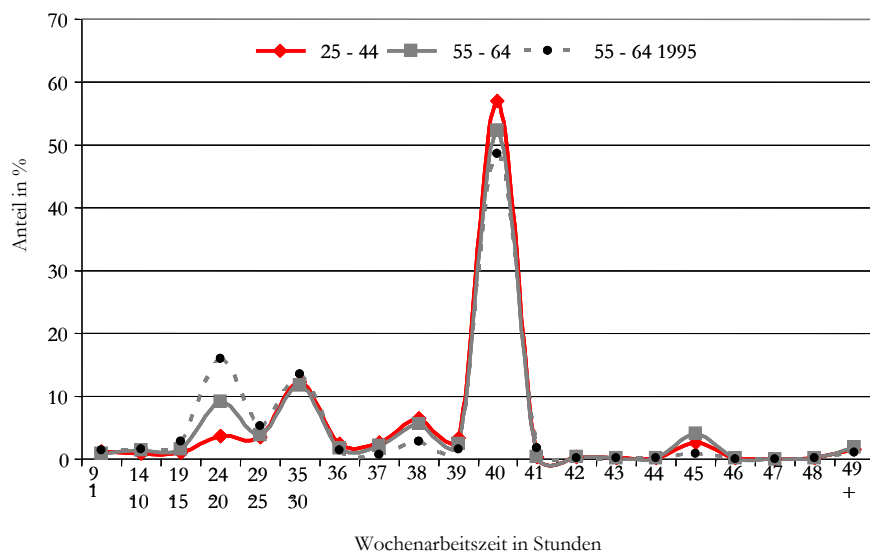


Abbildung 8: Hour Brackets der 25- bis 44-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in Schweden, 2002, 1995

(Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe, eigene Berechnungen)

4. Wie kann man die Beschäftigungsquote Älterer erhöhen?

Mit einfachen Rezepten wird man das Stockholmer Ziel, also eine Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen von 50 Prozent, nicht erreichen. Dazu sind sowohl die

Ausgangslage bei den einzelnen Beschäftigtengruppen als auch die Gründe für ihre geringe Beschäftigungsquote nach dem 55. Lebensjahr viel zu unterschiedlich. Die Politik hat in den letzten Jahren einige Weichen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote gestellt, die notwendige, aber nicht hinreichende Bedingungen dafür sind, dass der Zug in die gewünschte Richtung fährt. Zum Ersten wurden die Altersgrenzen schrittweise angehoben und alle Übergangsfristen sind 2004 ausgelaufen. Gleichzeitig wurden der Arbeitslosengeldanspruch für Ältere sowie die Dauer des Strukturkurzarbeitergeldes, also klassische Warteschleifen in der Arbeitslosigkeit, verkürzt. Ein früherer Eintritt in die Rente muss, soweit er überhaupt möglich ist, heute mit Rentenabschlägen von den Betroffenen selbst finanziert werden. Zum Zweiten wurden Barrieren für die Beschäftigung älterer Arbeitsloser abgeschafft. Für diese Altersgruppe wurden großzügige Befristungsmöglichkeiten geschaffen, die den Betrieben die Angst nehmen sollen, dass sie die Älteren im Falle einer Unternehmenskrise nicht mehr entlassen können (Bosch 2003). Zum Dritten wird über viele Initiativen für einen Abbau der Altersdiskriminierung und eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze geworben, die eine längere Beschäftigung ermöglichen sollen. Dabei sind sich alle Experten einig, dass Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsförderung zentrale Ansatzpunkte für die Beschäftigung Älterer sind. Dabei geht es zum einen um die Sicherung der Beschäftigung bereits gesundheitlich eingeschränkter oder leistungsgeminderter älterer Beschäftigter, insbesondere durch alters- und behindertengerechte Arbeitsgestaltung. Zum anderen geht es um die Verringerung der Belastung in der Arbeit in früheren Lebensjahren und um Gesundheitsvorsorge.

Das ist unerlässlich, wird aber unseres Erachtens nicht reichen. Wir sehen auf der Basis unserer Analyse zusätzlich noch fünf Probleme, deren Bewältigung zentral für die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer ist:

Das Gleichstellungsproblem: Die bisherigen Maßnahmen setzen alle an den Beschäftigten an und versuchen, ihre Beschäftigungsphase zu verlängern. Dies ist eine klassische Männersicht. Die Beschäftigungsquote der Frauen über 50 Jahre wird man durch rein altersspezifische Maßnahmen aber nur geringfügig erhöhen können. Das schwedische Beispiel zeigt, dass die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt vor allem durch ausreichende Kinderbetreuung, eine Individualisierung der Besteuerung und der sozialen Sicherung frühzeitig gefördert wird. Nur wenn die Beschäftigungsquote der Frauen in jüngeren Lebensjahren erhöht wird, wachsen dann Kohorten von Frauen nach, für die es selbstverständlich ist, auch nach dem 55. Lebensjahr erwerbstätig zu sein – allerdings auch nur dann, wenn sie hier von Hausarbeit entlastet werden. Was die Kinderbetreuung für die jüngeren Frauen ist, ist die professionelle Pflege für die über 55-Jährigen. In Deutschland wird erst jetzt – 40 Jahre nach Schweden – mit den Programmen für Ganztagschulen (4 Mrd. Euro-Pro-

gramm der Bundesregierung von 2004) und der Kinderbetreuung (Tagesbetreuungs-gesetz von 2004) für die unter 3-jährigen Kinder der Systemwechsel vom traditionellen zu einem gleichberechtigten Familienmodell eingeleitet. Die vollen Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen werden erst langfristig eintreten und bis 2010 bescheiden bleiben.

Das Qualifikationsproblem: Viele gering Qualifizierte waren in besonders belastenden Tätigkeiten mit begrenzter Tätigkeitsdauer beschäftigt. Die Tätigkeitsdauer auf solchen Arbeitsplätzen kann nur durch eine veränderte Arbeitsgestaltung verlängert werden (Clemens 2001; Herfurt u.a. 2003). Daneben ist die begrenzte Tätigkeitsdauer sicherlich auch Folge unzureichender Teilnahme an Weiterbildung, also ein Qualifikationsproblem. Eine neuere Untersuchung von Infas zur Weiterbildungsteilnahme, die von einem sehr weiten Begriff der Weiterbildung ausgeht, der unterschiedliche Formen von informellem Lernen am Arbeitsplatz einschließt, kommt zum überraschenden Ergebnis, dass Alter kein Erklärungsmerkmal für die Weiterbildungsteilnahme ist. Bei den gut Qualifizierten steigt die Teilnahme an Weiterbildung ab dem 50. Lebensjahr sogar an (Schröder u.a. 2004) (Abb. 9).

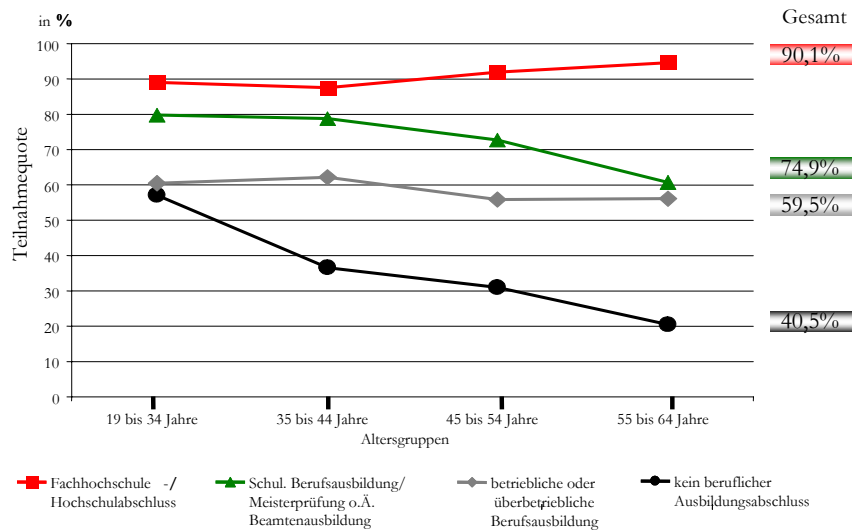


Abbildung 9: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Alter und beruflichem Ausbildungsabschluss

(Quelle: Schröder u.a. 2004)

Es sind vor allem die gering qualifizierten Älteren, die von Weiterbildung ausgeschlossen sind. Arbeitsmarktpolitisch war dies bislang kein Problem, da gerade diese Gruppe vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausschied. Die Analyse zeigt aber auch, dass es große Gruppen von Personen mit mittlerer Qualifikation gibt, die in arbeitsorganisatorischen und technisch wenig innovativen Betrieben gearbeitet und damit den Anschluss verloren haben. Die Rentenreform muss bildungspolitisch, also vor allem durch Lernangebote für die geringer Qualifizierten, unterfüttert werden, damit sie nicht nur die Arbeitslosigkeit Älterer ansteigen lässt. Analysen der Expertenkommission »Finanzierung lebenslangen Lernens« (2004) haben gezeigt, dass besondere Lernangebote für Ältere oft ins Leere laufen und die Lernerfahrungen schon in früheren Lebensjahren entwickelt werden müssen.⁶ Eine Kultur lebenslangen Lernens aufzubauen wird einige Jahre dauern, so dass auch hier schnelle Effekte nicht zu erwarten sind.

Das Flexibilitätsproblem: Trotz ernüchternder Erfahrungen haben wir die Idee noch nicht aufgegeben, dass durch flexible Übergänge in den Ruhestand die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen erhöht werden kann. Die Erfahrungen haben allerdings gezeigt, dass Verkürzungen der Arbeitszeit am Ende des Erwerbslebens am ehesten akzeptiert werden, wenn die Betriebe und die Beschäftigten zuvor schon Erfahrungen mit flexiblen Erwerbsverläufen gesammelt haben. Treiber solcher Erfahrungen können Veränderungen der Arbeitszeit im Zusammenhang mit Elternschaft, Pflege und Weiterbildung sein, so dass die Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen und ein Ausbau lebenslangen Lernens zusätzlich die Chance bietet, auch die Übergänge in die Rente flexibler zu gestalten.

Das Motivationsproblem: Ein Blick auf die Motivationslage der Betriebe und der Beschäftigten zeigt, dass die Abkehr von der Ruhestandspolitik trotz deutlicher Signale aus dem Rentensystem noch nicht vollzogen ist. In vielen Betrieben wird gegenwärtig unter dem Stichwort »demografische Arbeitszeit« an Nachfolgeregelungen zum bisherigen Vorruhestand gebastelt. Heute auf Lebensarbeitszeitkonten angesparte Mehrarbeit soll zum früheren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben genutzt werden. Diese Ambivalenzen betrieblicher Politik spiegeln sich in den Erwartungshaltungen der Beschäftigten wider. Ein Vergleich der Ergebnisse der Alterssurveys von 1996 und 2002 zeigt, dass der Anteil der über 40-Jährigen, die erwarten jenseits des 60. Lebensjahrs in Rente zu gehen, nur leicht von 31,4 Prozent auf 33,5 Prozent gestiegen ist. Zugenommen (von 18,3 Prozent auf 31,6 Prozent) hat vor allem der Anteil derjenigen, die keine genauen Angaben über ihr erwartetes Rentenalter machen können (Engstler 2004: 96). Gerade in einem Land, in dem der Vorruhestand

⁶ So wurden die mit dem Job Aktiv-Gesetz von 2001 neu geschaffenen Weiterbildungsmöglichkeiten für über 50-Jährige in Kleinbetrieben kaum genutzt (Expertenkommission 2004: Kap. 4.6).

weit in die Gruppe der Personen mit mittlerer Qualifikation hineinreicht, von denen sicherlich viele ohne Gesundheits- und Qualifikationsprobleme weiter arbeiten könnten, sind eindeutige Motivationslagen in Richtung längerer Lebensarbeitszeiten auf Seiten der Betriebe und der Beschäftigten für einen Strukturwandel erforderlich.

Das Wachstumsproblem: Alle Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer werden nur greifen, wenn die Wirtschaft wächst. Eine steigende Arbeitskräftenachfrage wird die Motivationslagen der Betriebe und der Beschäftigten verändern und über Arbeitskräfteengpässe auch Qualifizierungsnotwendigkeiten erkennen lassen. Allerdings ist selbst bei schwachem Wachstum eine Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer nicht zwangsläufig mit einem Nachfragerückgang nach Jüngeren verbunden, ebenso wie eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen nicht zu einem Rückgang der der Männer führt. Denn die Mehrbeschäftigung bestimmter Gruppen löst zusätzliche Nachfrageeffekte in der Wirtschaft aus, so dass der Beschäftigungseffekt positiv sein kann. In einer Ansprache an die 87. Tagung der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf im Jahre 1999 erklärte der Nobelpreisträger für Ökonomie, Amartya Sen, hierzu:

»Bei der Prüfung der Vorschläge zur Veränderung des Rentenalters gilt es viele große Fragen zu beantworten. Dies ist wirklich ein sehr anspruchsvolles Thema, das ich nicht im Vorübergehen abhandeln will, doch sei mir der Hinweis gestattet, dass oftmals Konflikte gesehen werden, wo es vielleicht gar keine gibt... Wenn nämlich aus einem Gefühl heraus die Behauptung aufgestellt wird, das Problem bei der Bevölkerungsalterung läge in der mangelnden Erwerbstätigkeit der Alten, und die ebenso spontane Behauptung hinzukommt, dass die Jungen ihre Arbeit verlören, wenn die Alten noch arbeiten würden, dann versperren wir uns damit selbst den Weg. Dabei sind dies lediglich unbewiesene Thesen, die einen Konflikt unterstellen, der möglicherweise gar nicht existiert. Ich befürchte, dass in der Arbeitsökonomie häufig von Konfliktannahmen ausgegangen wird, die nicht gründlich nachgeprüft wurden.« (zit. nach EU 2004a: 175)

Eine wirkungsvolle Politik der Erhöhung der Beschäftigungsquoten Älterer wird an der Lösung der fünf von uns aufgezeigten Problembündel nicht vorbeikommen. Dies bedeutet aber insbesondere – und das haben wir versucht zu zeigen – dass man mit einer rein altersspezifischen Politik diese Konflikte nicht auflösen kann. Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer müssen mit einer Politik der Gleichstellung, der Entwicklung einer Kultur des lebenslangen Lernens und flexibler Erwerbsverläufe verbunden sein. Aber selbst bei einer überzeugenden Lösung für alle fünf Problembündel werden zu einer solchen Politik auch weitere Möglichkeiten gehören müssen, die Beschäftigten, die aus gesundheitlichen Gründen ihre und auch eine andere Tätigkeit nicht mehr ausüben können, einen Übergang in den Ruhestand, unter akzeptablen Bedingungen, ermöglichen. In der gegenwärtigen Phase der Abwendung von der bisherigen Vorruhestandspolitik werden die Potenziale älterer Menschen heute teilweise so idealisiert, dass man die

erheblichen Gesundheitsprobleme in diesen Altersgruppen nicht mehr sieht. Es ist wenig hilfreich, wie dies in der gegenwärtigen Phase der Abwendung von der bisherigen Vorruhestandspolitik teilweise zu beobachten ist, die Potenziale älterer Menschen so zu idealisieren, dass man die erheblichen Gesundheits- und Qualifikationsprobleme in diesen Altersgruppen aus den Augen verliert.

Literatur

- Bosch, Gerhard (2003), »Bericht zu älteren Arbeitnehmern in Deutschland«, in: *Europäisches Beschäftigungsobservatorium: Bericht vom Frühjahr 2003*, Luxemburg, S. 89–101.
- Bosch, Gerhard/Schief, Sebastian (2005), »Ältere Beschäftigte in Europa: Neue Formen sozialer Ungleichheit«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 58, H. 1, S. 32–39.
- Clemens, Wolfgang (2001), *Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der geschmähten zur gefragten Humanresource*, Opladen.
- Delsen, Lei (1996), »Gradual Retirement: Lessons from the Nordic Countries and the Netherlands«, *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 2, H. 1, S. 55–67.
- Delsen, Lei/Hutsebaut, Martin/Reissert, Bernd (1999), »From Early to Phased Retirement in the European Union«, in: Boulin, Jean-Yves/Hoffmann, Reiner (Hg.), *New Paths in Working Time Policy*, Brüssel, S. 184–210.
- Ebbinghaus, Bernhard (2003), *Exit from Labor. Reforming Early Retirement and Social Partnership in Europe, Japan, and the USA*, Habilitationsschrift eingereicht an der Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln.
- Engstler, Hartmut (2004), »Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand«, in: Tesch-Römer, Clemens (Hg.), *Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys*, Berlin, S. 65–123.
- Expertenkommission »Finanzierung lebenslangen Lernens« (2004), *Finanzierung lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft*, Bielefeld (http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf).
- Europäische Kommission (2004a), *Beschäftigung in Europa 2003*, Luxemburg.
- Europäische Kommission (2004b), *Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle. Die Europäische Beschäftigungsstrategie*, Luxemburg.
- Herfurth, Matthias/Kohli, Martin/Zimmermann, Klaus F. (Hg.) (2003), *Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer*, Opladen.
- Hönekopp, Elmar (2003), »Non-Germans on the German Labour Market«, *European Journal of Migration and Law*, Jg. 5, S. 69–97.
- Kistler, Ernst (2004), »Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Die Debatte muss ehrlicher werden«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 57, H. 2, S. 71–77.
- Morschhäuser, Martina (2003), »Gesund bis zur Rente? Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik«, in: Badura, Bernhard/Schellschmidt, Henner/Vetter, Christian (Hg.), *Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik*, Berlin u.a., S. 59–71.

- Riley, Matilda W./Riley, John W. (1994a), »Individuelles und gesellschaftliches Potential des Altern«, in: Baltes, Paul B./Mittelstraß, Jürgen/Staudinger, Ursula M. (Hg.), *Alter und Altern: Ein interdisziplinärer Studientext zur Gerontologie*, Berlin/New York, S. 437–461.
- Riley, Matilda W./Riley, John W. (1994b), »Structural Lag: Past and Future«, in: Riley, Matilda W./Kahn, Robert L./Foner, Anne (Hg.), *Age and Structural Lag*, New York, S. 15–36.
- Schief, Sebastian (2004), *Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina in der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegen: eine Analyse von Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina verschiedener Altersgruppen mit dem Schwerpunkt auf älteren Personen*, Expertise, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/beschaeftigungsquoten-arbeitszeitenund,property=pdf.pdf>).
- Schröder, Helmut/Schiel, Stefan/Aust, Folkert (2004), *Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse*, Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bd. 5, Bielefeld.